

факторы, влияющие на социальную поддержку молодежи; сферы социальной поддержки молодежи; формирование региональной молодежной политики; организационно-управленческое обеспечение социальной поддержки молодежи; реформирование социальной защиты населения, в том числе молодежи т. д.

Государственная молодежная политика в современном российском обществе должна обеспечиваться управленческими, организационными и технологическими средствами в соответствии с региональными особенностями, что будет способствовать повышению эффективности социальной поддержки молодежи на разных этапах ее социализации, а также оптимизировать самореализацию молодежи и повышать эффективность реализации ее индивидуальной и социальной субъектности.

Список литературы

1. Зубок Ю. А. Социальная интеграция молодежи в условиях нестабильного общества. М.: Социум, 1998. 142 с.
2. Григорьев С. И., Гуслякова Л. Г. Социология для социальной работы. М., 2002. 164 с.
3. Шалаев И. К. Мотивационное программно-целевое управление: основы теории и экспертиза эффективности. Барнаул: БГПУ, 1995. 318 с.

О. И. Митберг

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ

Особенности взаимосвязи и взаимовлияния характеристик структуры личности и профессиональной деятельности определяют постановку проблемы психологического изучения процесса формирования личности профессионала, которая нашла отражение в исследованиях Е. А. Климова (1986), Т. В. Кудрявцева (1985), Ю. Л. Поваренкова (1991) и др.

Существует несколько подходов к пониманию профессионального роста. В широком смысле профессиональный рост определяется как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах (семейной, трудовой, досуговой). При этом профессиональный рост представляется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, формирование социальной активности личности. В узком смысле данное понятие связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности. Однако большинство авторов сходятся в том, что наиболее существенной составляющей понятия «профессиональный рост» является продвижение, т. е. движение вперед.

Изучение проблемы профессионализации субъекта труда основывается, прежде всего, на результатах исследований динамики психической жизни личности. В работах Л. И. Анцыферовой (1980, 1990) развивается динамический подход к изучению развития личности, ориентированный на исследование закономерностей постоянного «движения» самой личности в пространстве своих качеств, своего возраста, меняющихся социальных норм и т. д. Данный подход

имеет целью изучение качественных изменений в личности, прогрессивных или регрессивных форм и тенденций развития, причин трансформации личности, и в этом он отличается от тех динамических концепций личности, которые отражают в основном изменения функционально-энергетических характеристик человека. Важно подчеркнуть, что разработанный автором подход предусматривает активную роль самой личности в процессе своего развития путем установления места или иных событий в своей жизни, в определении их субъективной значимости, в закреплении в своем психическом складе тех или иных форм поведения, изменений в душевной жизни и т. д. Как подчеркивает К. К. Платонов, идеальная форма процесса профессионального роста – это развитие по восходящей; каждая последующая стадия изменений в этом процессе отличается от предыдущей более высоким уровнем способностей и возможностей жизнедеятельности.

Таким образом, движущими силами профессионального роста личности можно считать «систему объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые профессионально важные свойства и качества личности».

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

«Переход от одной стадии развития к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызвать психической напряженности личности. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности» [1].

Исследователями показано, что наступление кризиса обусловлено целым рядом факторов: постепенными качественными изменениями способов выполнения деятельности, социально-профессиональной активностью личности, социально-экономическими условиями жизнедеятельности, возрастными психофизиологическими изменениями, а также полной поглощенностью профессиональной деятельностью. Однако на любой стадии профессионального становления в качестве фактора, детерминирующего возникновение кризиса, чаще выступают профессионально важные качества сотрудника. Профессионально важные качества сотрудников влияют на эффективность осуществления труда, являются предпосылкой успешной профессиональной деятельности, а также сами совершенствуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием.

Таким образом профессиональный рост сотрудника является процессом, который детерминируется, с одной стороны, «внешними» факторами активного воздействия на личность (процедуры профориентации, отбора, подготовки, трудового поведения), а с другой стороны – предопределяются и реализуются

«внутренними» факторами личности, такими как профессиональные способности, ресурсы и резервы психики, свойство самоопределения личности и другими, которые не только проявляются, но и развиваются в деятельности.

-
1. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: УрГППУ, 1998

В. В. Митькина

ЗДОРОВЬЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ПРОГРАММ

Наемные работники являются одной из самых многочисленных и социально значимых групп современного общества. Высокий уровень здоровья ее представителей – залог социально-экономического роста и процветания региона и страны. Физическая активность, эмоциональная стабильность работников создают тот фундамент, который способствует развитию таких востребованных и необходимых в постиндустриальном мире качеств, как работоспособность, инновационность, целеустремленность, флексибельность. Создание условий для сохранения здоровья наемных работников с целью увеличения производительности труда, модернизации экономики, обогащения производственного процесса новыми идеями и возможностями, остаются важными задачами для российского общества.

Разработка действенных, целенаправленных здоровьесберегающих программ невозможна без знаний в области здоровья наемных работников, без учета факторов, участвующих в его формировании, в том числе особенностей условий труда и профессиональной деятельности. Для решения данной проблемы нами было проведено социологическое исследование на трех крупных предприятиях Ульяновской области, занимающих ключевые позиции в отраслях самолетостроения, машиностроения и производства строительных материалов. Общий объем выборки анкетного опроса составил 780 человек.

Наиболее информативным показателем здоровья наемных работников является его самооценка, которая включает в себе не только оценку наличия или отсутствия симптомов заболевания, но и уровень психологического благополучия [1, с. 51]. Согласно результатам проведенного нами исследования «практически здоровыми» ощущает себя лишь треть опрошенных наемных работников (30 %), более половины (52 %) имеют «временные расстройства здоровья»; оставшаяся почти пятая часть (18 %) – отмечает «хронические и частые заболевания», «имеет инвалидность».

Следует отметить, что наиболее благоприятные показатели здоровья были выявлены в группе рабочих профессий: «практически здоровыми» здесь оказалось 35 % опрошенных, что в два раза больше в сравнении с другими группами. Работники умственного труда имеют низкие показатели здоровья: среди служащих и